

**IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO EN PYMES COLOMBIANAS**

**CESAR FABIAN CRISTANCHO
MARIA ALEJANDRA CAICEDO
*CLAUDIA INFANTE**

**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES “ECCI”
FACULTAD
ESPECIALIZACION DE GERENCIA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
Bogotá, Colombia
2016**

- **Tutora virtual**

TABLA DE CONTENIDO

Capítulo 1.....	3
1.1.Título del proyecto.....	3
1.2.Planteamiento de la pregunta o problema de investigación.....	3
1.3.Justificación.....	4
1.4. Pregunta de investigación o necesidad a satisfacer.....	5
1.5.Objetivos.....	5
1.5.1. General.....	5
1.5.2. Específicos.....	5
1.6.Metodología.....	5
1.6.1. La observación.....	5
1.6.2. La medición.....	6
1.6.3. La entrevista.....	6
1.6.4. La encuesta.....	6
1.6.5. Los test.....	6
1.6.6. Los grupos de discusión.....	6
Capítulo 2.....	7
2.Marco teórico.....	7
2.1. Contextualización.....	7
2.2. Marco histórico.....	8
2.3. Marco situacional.....	10
Capítulo 3.....	13
3.Metodología de investigación.....	13
3.1. Tipo de investigación.....	13
3.2. Delimitación de la población y de la muestra.....	13
3.3. Fase de recolección de datos.....	13
3.4. Fase de análisis de datos.....	14
3.5. Cronograma de actividades.....	14
Capítulo 4.....	15
4.Instrumentos implementados dentro de las pymes para la identificación del nivel de conocimiento del SGSST dentro de las organizaciones.....	15
4.1. Entrevistas.....	15
4.2. Test.....	25
4.3. Encuesta.....	25
4.4. Grupo de discusión.....	25
Conclusiones.....	27
Bibliografía.....	28
Anexos.....	29

Capítulo 1

1.1. Título del proyecto

Importancia de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en PYMES colombianas

1.2. Planteamiento de la pregunta o problema de investigación

Las Pymes han demostrado a lo largo del tiempo y en la mayoría de países que son un componente importante de la economía y en muchos casos las pequeñas empresas terminan siendo la base para la generación de grandes marcas con alto reconocimiento en el mercado nacional e internacional.

Sin embargo se puede evidenciar que un buen porcentaje de estas empresas en nuestro país permanecen en la informalidad, de hecho un buen porcentaje de los empleos se da en dichas empresas en iguales condiciones; algunas no aparecen registradas o legalmente constituidas, por el mismo motivo no tienen una estructura financiera debidamente implementada, los empleados no son contratados bajo las modalidades contractuales legales, lo que implica que no se les realice los debidos pago a la seguridad social; entre otras falencias que hace que sean empresas que muy seguramente estarán en la mira del estado en términos de cumplimientos legales conforme lo establece la ley.

Por lo anterior se evidencia también una ausencia de medidas de intervención en cuanto a salud y seguridad de los trabajadores que generalmente redundan en un alto número de lesiones, accidentes, deterioro de condiciones de salud en relación con el trabajo y hasta muerte en los casos más graves.

Todo esto pese a que de acuerdo a la legislación Colombiana desde la reforma de la ley 100 de 1993 y actual (ley 1562 de 2012) hasta el actual decreto 1072 de 2015, hace bastante énfasis en la obligación de los patrones en cuanto a velar por la seguridad y la salud de los trabajadores a cargo y que a su vez estos deben dar respuesta inmediata y eficaz al sistema que reglamente, vigile e intervenga los riesgos en el ámbito laboral, de acuerdo a su actividad económica, número de trabajadores y riesgos de exposición.

Es importante para avanzar en el planteamiento, iniciar por conocer puntualmente la definición de Pymes, atendiendo a las pequeñas, entendiéndose estas según la ley 905 del 2004 como “toda aquella que tenga una planta de personal entre 11 y 50 trabajadores o activos totales por valor entre 501 y menos de 5.000 SMMLV”.

La presente investigación se llevará a cabo durante el primer y segundo semestre de 2016 en la ciudad de Bogotá

1.3. Justificación

El panorama empresarial colombiano está constituido por Pymes y Mipymes de diversos sectores económicos; según datos de Confecamaras en el año 2001 existían en Colombia 43.242 pequeñas empresas y 8.041 medianas y estas a su vez con un número representativo de empleados vinculados de manera tanto formal con cubrimiento de todas las prestaciones de ley, como informal.

Los accidentes laborales ocurridos en estas empresas o las enfermedades asociadas al trabajo suelen ser bastante costosas y en algunos casos con consecuencias graves para la salud de los trabajadores y la estabilidad de sus familias; no obstante lo que una empresa debe reconocer a un trabajador en un caso de accidente grave o la muerte puede ocasionar un gran daño financiero, incluso el cierre de la misma, bien sea por pagos médicos, reparaciones o indemnizaciones.

También se incluyen aquí los casos de pago de reemplazos por incapacidad por accidente laboral, ausentismo y otros relacionados con casos de AL.

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se ocupa de intervenir los riesgos a los que el trabajador está expuesto en su sitio de trabajo desde la labor que realiza; frente a riesgos físicos, químicos, mecánicos, biológicos, orgánicos, sustancias peligrosas, psicosociales y otros que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

La posición del gobierno y el ministerio del trabajo es clara y advierte que todas las empresas sin importar su actividad económica, su número de trabajadores, tipo de contrato, deben contar con una Sistema de gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo en el cual se definan las estrategias que garanticen la protección y seguridad de sus empleados.

La gestión del programa puede llevarse a cabo directamente por la misma empresa o a través de un tercero como las ARL quienes pueden brindar asesoría continua sobretodo el caso de las empresas que no están bien organizadas y no cuentan con procesos que garanticen al menos el pago de la seguridad social a los trabajadores.

No solo es importante con referencia al tema de la legalidad, sino también por aspectos como la competitividad, la internacionalización de la economía, los fenómenos nuevos como el tratado de libre comercio con Europa, Canadá, China, Estados Unidos y otros países que requieren empresas preparadas para competir en un mercado globalizado que exige cada día más empresas formalizadas, certificadas tanto en el área ambiental como y sostenible como en el área laboral y de seguridad industrial.

1.4. Pregunta de investigación o necesidad a satisfacer

¿Qué tan importante es la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo para las pymes colombianas?

1.5.Objetivos

1.5.1. General

Reconocer la importancia de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en Pymes Colombianas a través de la labor investigativa, con el fin de concientizarlas sobre temas de obligatorio cumplimiento conforme lo establece la ley para todos los empleadores públicos, privados y de toda índole y especialmente el hecho de preservar y mejorar la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo a corto, mediano y largo plazo.

1.5.2. Específicos

Describir las características de las pymes en el sector Colombiano

Establecer los riesgos a nivel social, económico y laboral que asume el empleador de la pequeña empresa.

Plantear condiciones seguras de trabajo en la empresa mediante la participación activa de los niveles tanto operativos como administrativos.

1.6. Metodología

La metodología de investigación que se utilizara para el desarrollo del presente trabajo será la empírica, en donde se desarrollaran métodos de observación y medición, como lo son:

1.6.1. La observación

Se determina que se van a visitar empresas (MiPymes), que hayan tenido éxito en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud.

Es Importante observar las empresas que han venido implementado el SG-SST, comparado con empresas que aún no comienzan el proceso de implementación, en cuanto a aspectos como estadísticas de accidentalidad y enfermedades laborales, medición de Indicadores y cumplimiento de metas y objetivos, planes de emergencia, etc.

Esto con el fin de observar el comportamiento de una organización, con respecto a la cultura que tienen los miembros de la organización que ya ha venido implementando su SG-SST, con respecto a otras que aún no tienen una cultura enfocada a la seguridad y salud en el trabajo.

1.6.2. La medición

Es importante medir el grado de ejecución de los Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, es por esto que se pretende determinar, con qué presupuesto cuenta cada MiPyme, para llevar a cabo y sacar adelante la implementación y ejecución del SG-SST.

1.6.3. La entrevista

Las empresas en las cuales se ejecutó la investigación, son las MiPymes, es por esto que las entrevistas con los gerentes o dueños, son muy importante para determinar el grado de éxito, beneficios y ventajas frente a la competencia, que tiene la implementación del SG-SST.

1.6.4. La encuesta

Los trabajadores son un elemento importante para la ejecución del SG-SST, es por esto que se deben encuestar, para establecer los beneficios que han obtenido en la implementación del SG-SST. Entiéndase por beneficios como: capacitaciones, entrega de EPP, pausas activas, jornadas de prevención, entre otros.

1.6.5. Los test

Se pretenden hacer preguntas de conocimiento sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con los gerentes o personas encargadas de la parte administrativa, para determinar el grado de ejecución y conocimiento sobre la implementación del mismo.

1.6.6. Los grupos de discusión: entrevistas individuales, entrevistas grupales

La discusión entre personal de la misma empresa y entre empresas, es importante para tratar temas como los beneficios y oportunidades que trae tanto para las relaciones laborales entre trabajadores, como para los dueños de las empresas y/o gerentes. También es importante discutir temas de índices de accidentalidad, enfermedad laboral, capacitación y entrenamiento y los que se crean pertinentes para, que las otras empresas participantes en estas discusiones empiecen con el proceso, aclarando que por ley ya será de obligatorio cumplimiento.

Capítulo 2

2. Marco teórico

2.1. Contextualización

Según el autor Ariel Lemes Batista en (las Pymes y su espacio en la economía latinoamericana) se refiere a las Pymes como las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) que son la caracterización más elocuente del tejido empresarial de cualquier país sea desarrollado o subdesarrollado, dice que estas suelen conceptualizarse de distintas formas, pero al final la mayoría de los autores coinciden en que es un organismo vivo y con independencia de su tamaño que reúne en sí todos los aspectos de una empresa tradicional.

Su forma de manifestarse varía en función del país en que se encuentra, pero en esencia su núcleo básico es el mismo y, además, se mueve dentro del marco de ventajas y desventajas asociadas a su propio tamaño. Por ello se clasifican de diferentes formas e incluso se agrupan de acuerdo a distintos indicadores. De hecho hoy día las políticas de los Estados se encaminan a darle un mayor valor a este tipo de empresas por lo que representan para sus respectivas economías, en particular en la generación de empleos. Por otra parte **Nicolas Duque Aguilar en su Artículo de la revista empresarial y laboral (www.revistaempresarial.com)** dice que a pesar de su gran importancia económica y social, existen retos que el sector de las PyMEs debe enfrentar en su desarrollo: problemas de acceso a los mercados, barreras tecnológicas, dificultades para obtener recursos de crédito del sector financiero y baja oferta de mano de obra de tecnólogos y técnicos, factores que afectan la intervención de los riesgos dentro de las empresas y la destinación de recursos, la contratación de personal para la implementación de los sistemas de gestión de calidad, ambiental, seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, el gobierno a través del Ministerio de Desarrollo, Bancoldex y la Banca Privada, desde el año anterior, hacen grandes esfuerzos para facilitar el crédito a las PyMEs. Igualmente instituciones como el SENA, Colciencias, Proexport y el ICONTEC apoyan este sector para la implementación de sistemas de gestión que permitan volverlo más competitivo.

Adicionalmente, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social viene reglamentando las diferentes normas legales para mejorar la cobertura de atención en las PyMEs en lo relacionado con los riesgos profesionales.

Esta situación debe servir para que las PyMEs, inicien además de su reconversión industrial, un proceso de mejoramiento a través de la implementación de sistemas de gestión como calidad y gestión ambiental.

Además, ahora cuenta con los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo específicamente la NTC OHSAS 18001, así mismo con las directrices de la OIT sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que se basan en el ciclo de mejoramiento continuo.

Estos últimos contribuyen directamente con el tema de los riesgos profesionales y no son ajenos a la gestión empresarial. El compromiso con la PYME como motor del desarrollo del país, integra el esfuerzo de muchos actores y la gestión que realizan empresarios, gobierno, ARLs y trabajadores por el mejoramiento de las condiciones de vida laborales en el país, contribuyen directamente a este propósito y por su parte según **Fedesarrollo (2007)** entre las características más relevantes de las pymes se destaca los altos niveles de informalidad, esto se refleja en el porcentaje de empresas que no pagan impuestos 53.5 % que no llevan registros contables 42% y que no tienen registro mercantil 45%; estos niveles de informalidad son inversamente proporcionales al tamaño de las empresas, esto se debe a varias causas relacionadas con el potencial de expansión que les permita asumir otros costos de operar, su mercado es limitado, entre muchos otros.

Este estado de las pymes más relacionado con productividad y legalidad por así decirlo permite percibir el estado real de los trabajadores al interior de la empresa en relación con su salud y su seguridad, teniendo en cuenta que algunas no hacen pagos de sus trabajadores a la seguridad social y escasamente tiene implementado un programa de salud ocupacional que en la mayoría es deficiente y básico y que abre la puerta para pensar que estas tendrán que pensar en serio y con total responsabilidad en fortalecerse en este sentido si no quieren incurrir en ilegalidad que bien pueden traerle gastos gigantes en multas que las lleven al cierre por las multas o por pagos de incumplimientos legales en la materia.

2.2. Marco histórico

El surgimiento del concepto de Pymes se da desde la época de los años 70 a finales del siglo pasado y se relaciona principalmente con la crisis del modelo Fordista de producción que sustentaba la existencia de grandes industrias con rigidez en sus esquemas tecnológicos y productivos y estaban orientadas casi exclusivamente al mercado interno. (From) En dicho contexto el papel de las pymes se limitaba al mantenimiento del equilibrio socioeconómico; su tarea era la de generar fuentes de trabajo; pero los años 70 marcaron el fin del modelo fordista de desarrollo industrial; por un lado la crisis del petróleo encareció enormemente los precios de los energéticos y por otro lado la expansión económica de los países desarrollados registrada en esa década comenzó a detenerse como consecuencia lógica de la caída del consumo. A esto se le sumó la aparición de los nuevos países industriales exportadores principalmente los del sudeste asiático.

Según (Lemes B) el análisis de la dinámica estructural que caracterizó a los años 70 parece apoyar la tesis de que la crisis de aquel periodo es el resultado de los límites, el modelo y el desarrollo industrial que se funda en la producción masiva frente a este nuevo orden Económico mundial, las grandes empresas iniciaron un proceso de reconversión que consistió básicamente en incorporar todos aquellos elementos necesarios para frenar la caída de su rentabilidad y hacerse competentes.

En este periodo de transición en la que coexistieron formas fordistas y postfordistas de organización industrial, modelos opuestos de integración vertical, hasta la aparición del nuevo paradigma tecnológico-organizativo en la década de los 80 (especialización flexible), las pymes fueron ganando espacio en término de productos y empleos.

Es así como la época de los 80 marcó el inicio de una nueva etapa para las pymes en los países industrializados que permitió el resurgimiento de las mismas y la revalorización de su rol dentro del proceso de crecimiento económico. En la mayoría de los casos el estado advirtió esta situación y sumo sus esfuerzos por incentivar y apoyar a estas empresas. En la actualidad las pequeñas y medianas empresas desempeñan una función crucial en la competencia mundial.

Si bien se esperaba que estas requerirían de grandes unidades de producción, la historia industrial de los últimos decenios ha demostrado con claridad que las pymes no son grandes marginales de la dinámica competitiva; es decir el escenario no está plenamente dominado por unos cuantos gigantes. En buena parte de los países desarrollados y subdesarrollados las pymes han registrado un dinamismo importante, como consecuencia de uno de los principales giros introducidos por la globalización, mientras que en el pasado la organización productiva constriñó a las naciones-Estados, en la actualidad las fuerzas operan en todo el mundo y vencen la especificidad del entorno y afectan la soberanía nacional.

En los países subdesarrollados el fenómeno de las pymes obedeció a su potencial para generar empleo y a que sus técnicas de producción que supuestamente eran sencillas, parecían muy adecuadas para el entorno con escasas habilidades manufactureras. El buen desempeño de las pequeñas y medianas empresas frente a las grandes tendía a explicarse con el argumento que estas últimas carecían de capacidad organizacional y gerencial, recursos humanos preparados y una adecuada infraestructura, en comparación con las de las naciones industrializadas.

En este bloque subyacía la concepción que compartían los economistas industriales y del desarrollo sobre la evolución de las sociedades industriales; la producción e pequeña escala es característica de las etapas tempranas de la industrialización, pero en las fases posteriores las grandes empresas se convierten en la forma productiva dominante.

Se consideraba que la persistencia de la manufactura en pequeña escala era un rasgo de poca duración de las económicas subdesarrolladas. En la actualidad no es difícil argumentar contra esa noción lineal del desarrollo industrial del todo incapaz de explicar la coexistencia de empresas de pequeñas y grandeza escalas en las económicas desarrolladas y en las atrasadas.

Según (caracterización de la micro pequeña y mediana empresa en el depto de cordona 2007.) junto a los grandes talleres capitalistas en una etapa de desarrollo del capitalismo nos encontramos siempre con un número muy considerable de empresas pequeñas.

El aporte de las pymes al crecimiento y al desarrollo ha aumentado y su papel es crucial en el actual mecanismo competitivo. Aun así las empresas de gran escala son capaces de producir a costos unitarios más bajos que las pymes, estas pueden ajustar su nivel de producción a un costo más bajo que aquellas. Esto es así tan tanto que estas últimas suelen ser más intensivas en mano de obra y utilizan plantas y maquinarias más apropiadas para satisfacer una demanda inestable y temporalmente fragmentada. Esta ventaja de flexibilidad depende de su mayor capacidad para reaccionar a los cambios debido a la administración directa, el flujo eficiente de información y a la rapidez en la toma de decisiones.

Es así como en los últimos 20 años se han visto transformaciones importantes en el ámbito internacional entre las que se destacan la globalización de los mercados , la generalización de los

procesos de apertura y la aparición de nuevos paradigmas técnicos y de organización que implican un uso intensivo de la información. Los intentos de las empresas a gran escala por capturar nuevas necesidades específicas de los mercados se ven limitadas por la naturaleza organizacional de la empresa que tiene a centrarse en una demanda más amplia y más estandarizada. También en este caso existen razones para crear una estructura de producción que en las grandes empresas puedan coexistir con un sector dinámico de pequeñas compañías dedicadas a la satisfacción de demandas específicas.

Entre las pymes se puede ver una variedad de empresas tanto industriales como comerciales con rangos amplios de eficiencia y competitividad: rurales que sostiene la economía familiar, subcontratistas en etapas diferentes de producción que trabajan para una compañía más grande, pequeños productores independientes que ofrecen productos para el mercado local, negocios especializados que participan en las redes de operadores complementarios y empresas medianas dedicadas al mercado internacional por medio de ofertas de productos. Estas además siguen una trayectoria de crecimiento particular, no lineal, que les exige a su vez combinar y equilibrar las competencias y capacidades disponibles especialmente del dueño y de su equipo de gestión más cercano con las oportunidades productivas y comerciales que ofrece el mercado. Hoy el ritmo y el alcance de estas organizaciones no tienen precedente, es un cambio permanente, acelerado, e independiente que requiere que a su vez estas se adapten a sobrevivir y desarrollen su capacidad de aprendizaje continuo. Su capacidad debe ir más allá de innovar, deben tener sensibilidad para introducir aspectos sobre las tendencias del entorno, estilo de vida, tecnología, hábitos de actuación y una voluntad propia para moverse en campos desconocidos con gran incertidumbre y ambigüedad y adaptarse al ciclo de vida inherente a su propio desenvolvimiento.

(Lemes B) Afirma que se puede decir que a partir de 1972 hasta nuestros días las pequeñas y medianas empresas han venido jugando un papel muy importante en la economía Colombiana, indudablemente por su contribución a la generación de empleo y a la producción manufacturera, así como también al mejoramiento de la calidad de vida de sus dueños o asociados.

2.3. Marco situacional

De acuerdo a (ley 905, promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa Colombiana.02082004.) en Colombia según la ley para el fomento de la Micro, pequeña y mediana empresa, ley 590, las pymes y ajustada por la ley 905 de 2004 se clasifican en:

- a. Microempresa: Se refiere a aquellas que tienen una planta de personal no superior a los 10 trabajadores y cuyos activos totales excluida la vivienda tiene un valor inferior a 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- b. Pequeña Empresa: Es la que tiene una planta de personal entre 11 y 50 trabajadores y sus activos totales están por un valor entre (501) y menos de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales vigentes.
- c. Mediana Empresa: Es aquella que su planta de personal está entre 51 y 200 trabajadores y sus activos totales están por un valor entre 5.001 a 30.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

En este sentido de acuerdo a su nivel geográfico se presenta una alta concentración de empresas de todos los tamaños en las que se evidencia la existencia de importantes brechas de desarrollo entre las regiones. Cinco departamentos concentran el 79% de las grandes empresas y el 62% de las microempresas y las pymes del país. Bogotá tiene el mayor número de Mipymes con el 22.8%, Antioquia posee el 13,5%, Valle el 9.6%, Cundinamarca el 6.3%, Santander el 5.9% , Atlántico 4.2%, el resto del país posee el 37.8% de las Mipymes. La mayoría de estas se mueven en los sectores de comercio y servicios y no ha cambiado sustancialmente en relación con datos registrados en el año 1990.

Por otro lado afirma Castillo Osorio (B) que entre las características más relevantes de las pymes se destacan sus altos niveles de informalidad, sus bajos niveles de asociación, la estrechez de los mercados a los que dirigen sus productos, el bajo nivel tecnológico y de formación de sus recursos humanos y el limitado acceso al sector financiero. Estos altos niveles de informalidad se reflejan en el elevado porcentaje de empresas que no pagan impuestos (53.5%), que no llevan registros contables (42%) y que no tienen registro mercantil (45%). Dichos índices de informalidad también reflejan su baja capacidad para llevar a cabo actividades rentables y con potencial de expansión que les permita cubrir los costos de operar en el sector formal de la economía; de hecho se encuentra que un alto porcentaje de estas empresas venden sus productos y servicios en nichos de mercado locales, principalmente a consumidores de bajos ingresos, donde los requisitos de calidad, precio y volumen son poco exigentes.

Los anteriores datos nos acercan un poco a la realidad de las pymes en Colombia en cuanto a productividad y legalidad sin embargo es importante retomar el tema de la seguridad y la salud de los trabajadores que hacen parte de ellas, lo cual es lamentablemente negativo en tanto que se encuentra un alto porcentaje las mismas en condiciones de no pago de prestaciones sociales a sus colaboradores, esto poniendo en peligro su integridad física en cuanto a enfermedades laborales, accidentes de trabajo y la exposición a los riesgos que en ellas se encuentran latentes, sin hablar del gasto que implica para la empresa o el estado el cubrimiento de estas contingencias por el régimen subsidiado.

Según (Medellin, 200-2009) en estudio realizado por la ARL dentro de la información de empresas de este sector visitadas para fines de planes de seguimiento y/o acompañamiento del programa de salud ocupacional (ahora llamado Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo); solo un 44% de un total de 200 empresas presentaron plan de trabajo de capacitación en el último año en esta materia, solo el 58% de las acciones de las mismas fueron orientadas a actividades básicas del programa como comités paritarios, panorama de factores de riesgo, reglamento de higiene y seguridad industrial, intervención de la accidentalidad y pocas realmente de estas se han enfocado en actividades de promoción y prevención mediante prácticas de estilos de vida saludable, jornadas de salud, nutrición, entre otras de las que se evidenciaron solo en el 29% ; con relación a diagnostico precoz de enfermedades profesionales mediante la vigilancia epidemiológica solo un 24%; los planes de mitigación de riesgos, campañas de autocuidado, educación en elementos de protección personal, solo el 30%; de las visitadas solo un 52% presentaron panorama de riesgos actualizado contaban con reglamentos actualizados y comités paritarios activos y solo un 26% de la muestra mostro un acercamiento del proceso de difusión de los deberes y derechos de los trabajadores en cumplimiento en esta materia.

La solución obtenida en la investigación será compatible con el hecho de que se aproxima el plazo para que todas las empresas del país cambien su tradicional Programa de Salud Ocupacional por un Sistema de Gestión que atienda los requisitos exigidos en el Decreto 1072 de 2015. Es así como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es el único sistema de gestión de obligatorio cumplimiento para todos los tipos de empresas en Colombia, al pretender que exista un proceso lógico basado en el ciclo P.H.V.A. (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) para organizar, aplicar y auditar recursos y procesos que logren anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos internos y externos en las empresas. Con lo anterior, se busca prevenir accidentes y enfermedades laborales, mejorando las condiciones en los sitios de trabajo, protegiendo y promoviendo la salud de todos los trabajadores.

Su implementación se ha venido haciendo paulatinamente, pero a partir de 2016 y 2017 será de obligatorio cumplimiento de acuerdo con los cronogramas establecidos para este fin. De esta forma, las empresas que tengan entre uno y nueve trabajadores, tienen un plazo de 18 meses a partir del 31 Julio 2014 para realizar la implementación, con fecha límite del 31 enero 2016. Por su parte, las empresas que emplean entre diez y 200 colaboradores cuentan con un plazo de 24 meses, que comenzaron a regir en el 31 Julio 2014 y tienen como fecha límite el 31 julio de 2016 y para empresas con 201 o más trabajadores, el plazo es de 30 meses a partir de julio del año pasado, con fecha límite el 31 enero 2017. Aunque se viene trabajando el tema con el apoyo de las ARL, muchas empresas han encontrado que el proceso es más complejo de lo esperado.

Una forma segura de gestionar con éxito una organización o una actividad consiste en conseguir el involucramiento de las personas en ese compromiso. Más que procesos de "Reingeniería" deberíamos hablar y pensar en la "rehumanización" de las empresas y organizaciones. Todos los sistemas de gestión, son cada vez más conscientes de la importancia del individuo en la consecución de metas. El personal, a todos los niveles, son la esencia de una organización y su total compromiso e involucramiento permite que sus capacidades puedan ser utilizadas por el máximo beneficio de la Organización.

Capítulo 3

3. Metodología de investigación

La metodología de investigación que se utilizara para el desarrollo del presente trabajo será la empírica, en donde se desarrollaran métodos de observación y medición en PYMES, con el fin de conocer el grado de implementación del SG SST.

Se determina que se van a visitar empresas (MiPymes), que hayan tenido éxito en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, así como empresas que se encuentren en la etapa inicial de la implementación o que aún no hayan comenzado a ejecutar las actividades pertinentes al SGSST.

Es importante observar las empresas que han venido implementado el SG-SST, comparado con empresas que aún no comienzan el proceso de implementación, en cuanto a aspectos como estadísticas de accidentalidad y enfermedades laborales, medición de Indicadores y cumplimiento de metas y objetivos, planes de emergencia, entre otros.

Esto con el fin de observar el comportamiento de una organización, con respecto a la cultura que tienen los miembros de la organización que ya ha venido implementando su SG-SST, con respecto a otras que aún no tienen una cultura enfocada a la seguridad y salud en el trabajo.

Durante el desarrollo de esta investigación se realizarán entrevistas con los gerentes o dueños, es importante para determinar el grado de éxito, beneficios y ventajas frente a la competencia, que tiene la implementación del SG-SST.

3.1. Tipo de investigación

Para esta investigación se utilizará una investigación de tipo cuantitativa la cual es aquella que utiliza predominantemente información de tipo cuantitativo directo.

Dentro de la investigación se podrán observar encuestas la cual es la investigación cuantitativa de mayor uso y consistirá en aplicar una serie de técnicas específicas con el objeto de recoger, procesar y analizar características que se dan en las personas del grupo que se determinen.

3.2. Delimitación de la población y de la muestra

Se tomarán MiPYMES colombianas como muestra poblacional, teniendo en cuenta la gerencia y los encargados de ejecutar e implementar el SGSST en estas empresas.

De ellos se obtendrán los datos e información necesarios para la presente investigación.

3.3. Fase de recolección de datos

Después de seleccionado el tipo de investigación y la delimitación de la muestra, se recolectan los datos sobre las variables involucradas en la investigación.

Inicialmente se elaborarán los instrumentos de medición, (encuestas y entrevistas), posteriormente se aplicará el instrumento de medición para la recolección de datos y por ultimo analizar la información recolectada.

Para la obtención de la información serán necesarias las fuentes primarias, ya que de estas se obtiene información directa, es decir las personas, las organizaciones.

3.4.Fase de análisis de datos

En esta fase se analizan los datos con el fin de consolidar la información y analizar los resultados de la investigación.

3.5.Cronograma de actividades

En la siguiente matriz se describen las actividades que se realizaran para la ejecución del proyecto de investigación

DESCRIPCION DE ACTIVIDADES	DESARROLLO DE LAS FASES DE INVESTIGACION			
	may-16	jul-16	ago-16	sep-16
Etapa de recoleccion de datos de informacion	X	X		
Etapa de procesamiento y analisis de la informacion			X	
Elaboracion del documento de investigacion				X

Capítulo 4

4. Instrumentos implementados dentro de las pymes, para la identificación del nivel de conocimiento del SGSST dentro de las organizaciones

4.1. Entrevistas

Instrumento en el cual se describieron 12 preguntas exclusivamente para los gerentes.

A continuación, el análisis de las respuestas según cada empresa:

PREGUNTA N° 1.	
EMPRESA	RESPUESTAS
ABECOL DEMOLICIONES	SI
PREVENCION OCUPACIONAL SAS	SI
ZONALIMPIA SAS	NO
VORDCAB COLOMBIA SAS	NO
WEST ENGINEERING SAS	SI

Tabla n° 1. Respuestas a la pregunta. ¿Su empresa tiene implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

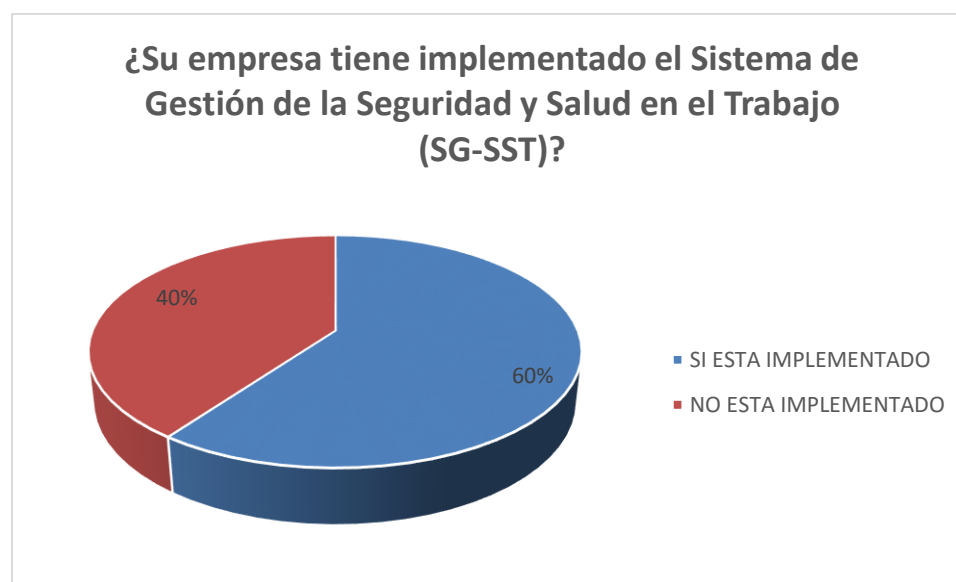


Grafico n° 1.

Como podemos ver en el grafico el 60%, de las empresas implementaron SG-SST, estas representan 3 de las 5 empresas entrevistadas. Mientras el otro 40%, no lo ha implementado o se encuentran en proceso de implementación.

PREGUNTA N° 2.	
EMPRESA	RESPUESTAS
ABECOL DEMOLICIONES	NO
PREVENCION OCUPACIONAL SAS	SI
ZONALIMPIA SAS	SI
VORDCAB COLOMBIA SAS	SI
WEST ENGINEERING SAS	SI

Tabla n° 2. Respuestas a la pregunta. ¿Conoce el decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015)?

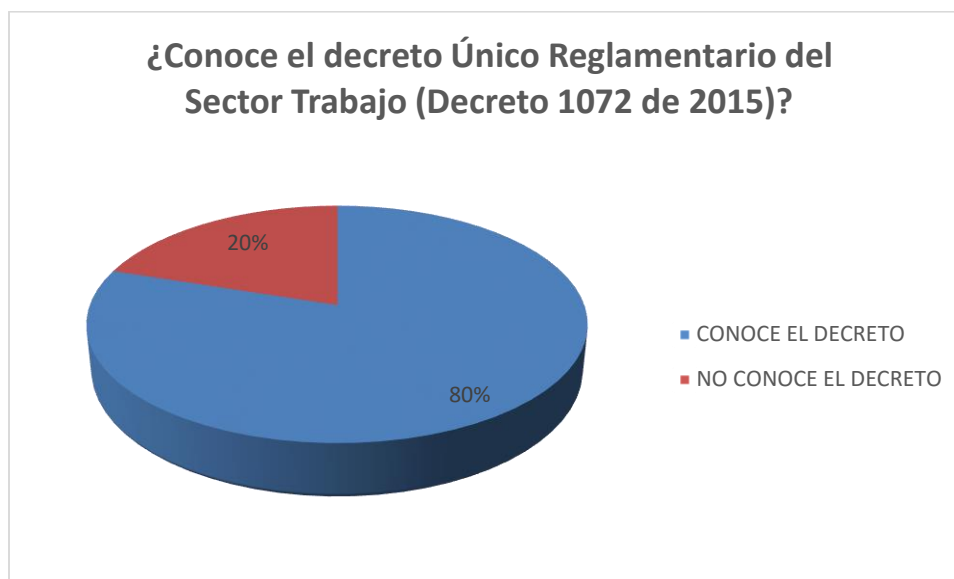


Grafico n° 2.

Como se observa en el gráfico, el 80% de los gerentes entrevistados, que representa 4 de las empresas, conoce el decreto 1072 de 2015. Mientras que solo una empresa, que representa el 20% no conoce aún el decreto.

PREGUNTA N° 3	
EMPRESA	RESPUESTAS
ABECOL DEMOLICIONES	SI
PREVENCION OCUPACIONAL SAS	SI
ZONALIMPIA SAS	SI
VORDCAP COLOMBIA SAS	SI
WEST ENGINEERING SAS	SI

Tabla n° 3. Respuestas a la pregunta. ¿Sabía usted que la no implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), acarrea multas y demás?

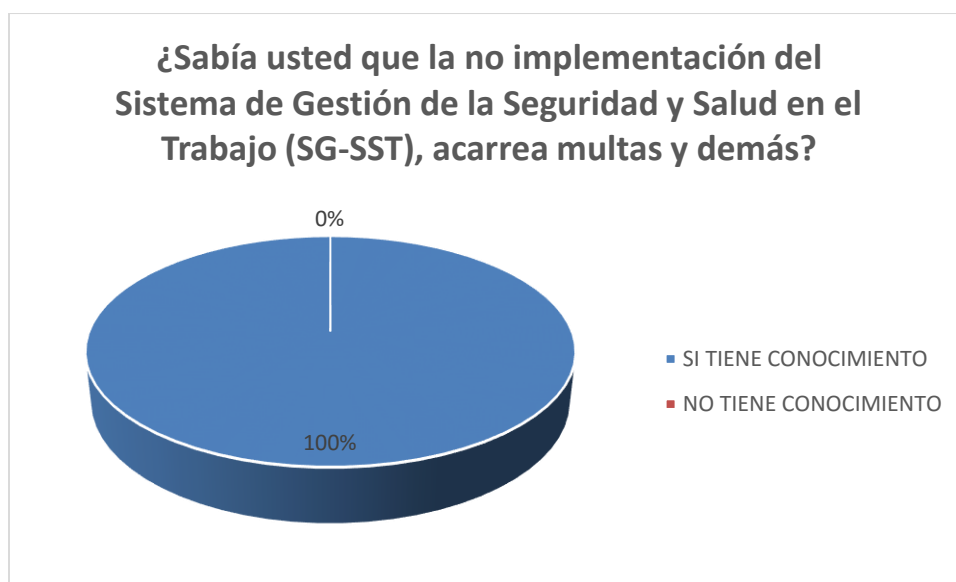


Grafico n° 3.

Como se puede observar en el gráfico, el 100% que representa el total de los gerentes entrevistadas (5), tienen conocimiento sobre las multas que podría tener la empresa con la no implementación del SG-SST en los tiempos establecidos.

PREGUNTA N° 4	
EMPRESA	RESPUESTAS
ABECOL DEMOLICIONES	SI
PREVENCION OCUPACIONAL SAS	SI
ZONALIMPIA SAS	SI
VORDCAB COLOMBIA SAS	SI
WEST ENGINEERING SAS	SI

Tabla n° 4. Respuestas a la pregunta. ¿Se han brindado los recursos necesarios tanto técnicos, humanos y económicos, para que el SG-SST, se esté o se vaya a implementar de la manera adecuada?

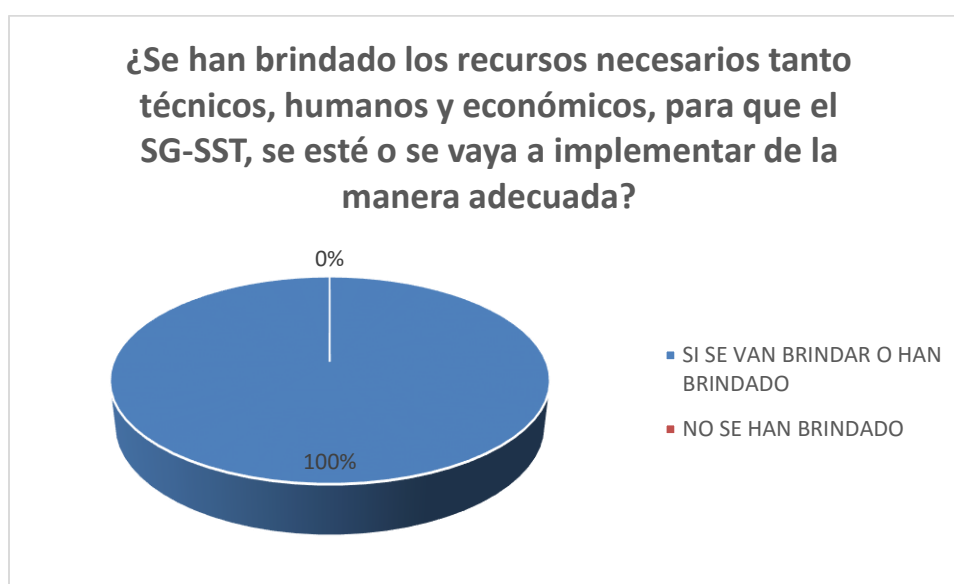


Grafico n° 4.

EL 100% de los gerentes entrevistados, están brindando o van a brindar los recursos (técnicos, humanos y financieros) necesarios para la correcta implementación del SG-SST.

PREGUNTA N° 5	
EMPRESA	RESPUESTAS
ABECOL DEMOLICIONES	NO
PREVENCION OCUPACIONAL SAS	NO
ZONALIMPIA SAS	SI
VORDCAB COLOMBIA SAS	NO
WEST ENGINEERING SAS	SI

Tabla n° 5. Respuestas a la pregunta. ¿Su empresa se encuentra certificada en alguna norma de calidad?

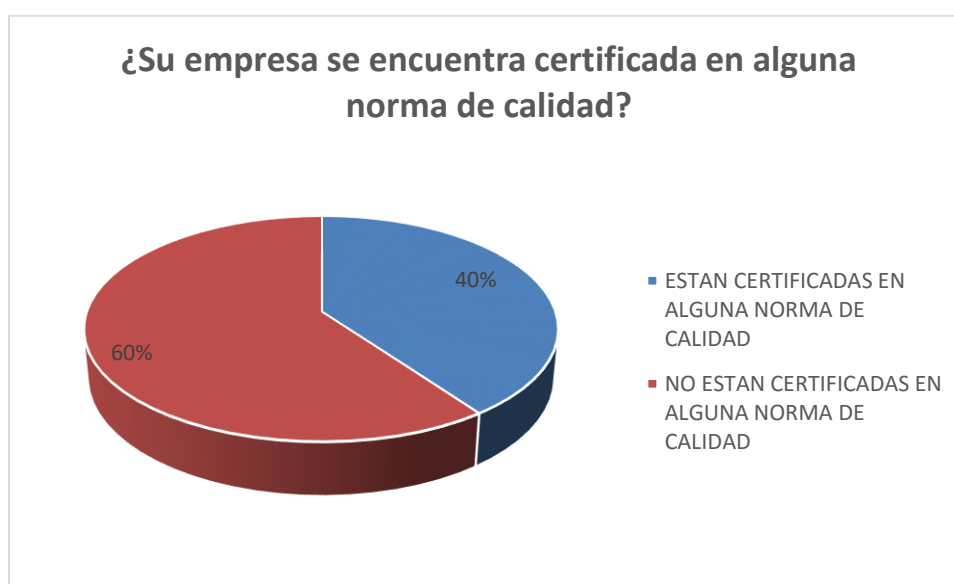


Grafico n° 5.

La grafica nos muestra que el 60% de las empresas entrevistadas, que representa a 3 de las empresas, no se encuentran certificadas en alguna norma de calidad, mientras que el 40% de las empresas entrevistadas, se encuentran certificadas en alguna norma de calidad.

¿Con que cree que se ve beneficiada su empresa al implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

La mayoría de los gerentes, de las empresas entrevistadas, coinciden que las empresas se van a ver beneficiadas en cuanto a la prevención de Accidentes de trabajo y enfermedades aborales dentro de sus centros de trabajo. Además algunos aseguran que con la implementación, se podrá garantizar confiabilidad a los clientes en cuanto a los servicios que prestan las compañías, además creen que es un plus en cuanto al marketing.

¿Cuál es su compromiso frente a la implementación del SG-SST?

Los gerentes están de acuerdo en el compromiso por parte de ellos, sería dar con el cumplimiento de las normas establecidas con la legislación colombiana, además también están de acuerdo con brindar las herramientas necesarias para brindar, los recursos necesarios para implementar estilos de vida saludable para la prevención de accidentes de trabajo. También buscan garantizar la disminución de riesgos a los que están expuestos constantemente sus trabajadores.

PREGUNTA N° 8	
EMPRESA	RESPUESTAS
ABECOL DEMOLICIONES	SI
PREVENCION OCUPACIONAL SAS	SI
ZONALIMPIA SAS	SI
VORDCAB COLOMBIA SAS	SI
WEST ENGINEERING SAS	SI

Tabla n° 6. Respuestas a la pregunta. ¿Conoce usted los peligros a los que está expuesto usted en su lugar de trabajo, y a los que está expuesto su personal?

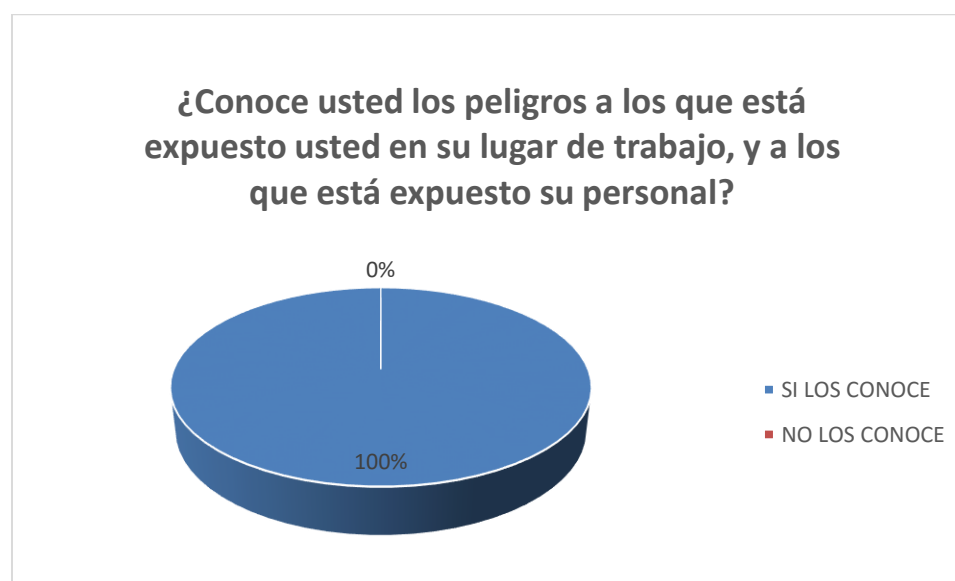


Grafico n° 6.

La grafica nos muestra, que el 100% de los gerentes entrevistados, conoce los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores, cabe destacar que la mayoría los expresan y reconocen algunos riesgos como: ELECTRICOS, PSICOSOCIALES, MECANICOS, LOCATIVOS y NATURALES. Otros expresan algunos instrumentos utilizados para identificar los riesgos en sus labores diarias como los ATS.

PREGUNTA N° 9	
EMPRESA	RESPUESTAS
ABECOL DEMOLICIONES	SI
PREVENCION OCUPACIONAL SAS	SI
ZONALIMPIA SAS	NO APLICA
VORDCAB COLOMBIA SAS	SI
WEST ENGINEERING SAS	SI

Tabla n° 7. Respuestas a la pregunta. ¿Con la implementación, ha visto reflejado una disminución de los indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral en su empresa?

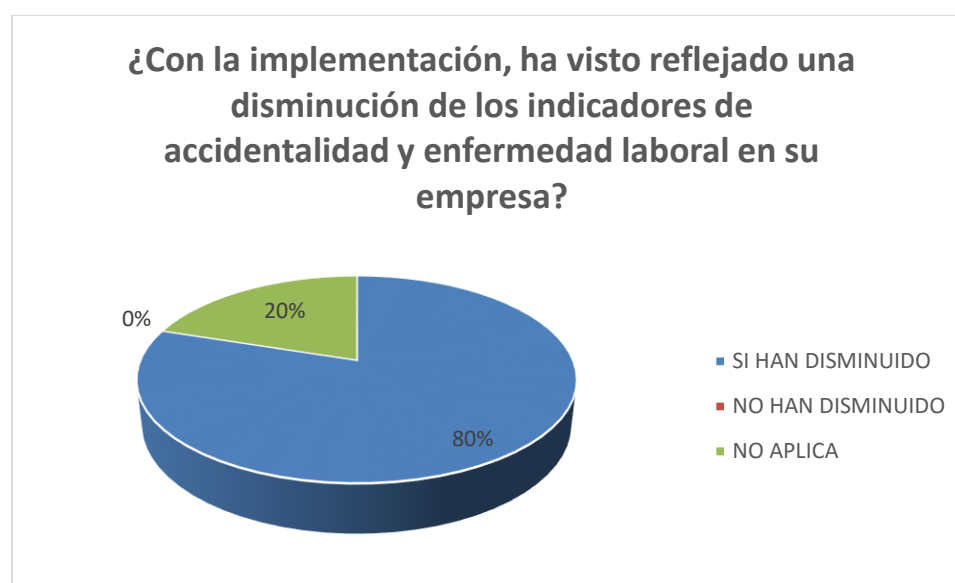


Grafico n° 7.

El grafico nos muestra que el 80%, que representa a 4 de las 5 empresas, a las que se les aplico la entrevista han visto una disminución de los indicadores de accidentalidad, el 20% que representa a una de las empresas no le aplica este ítem, ya que no hay comparativo entre el antes y después de la implementación.

Cabe destacar que aunque una de las empresas no lo ha implementado, no se han presentado accidentes de trabajo en la compañía.

PREGUNTA N° 10	
EMPRESA	RESPUESTAS
ABECOL DEMOLICIONES	SI
PREVENCION OCUPACIONAL SAS	SI
ZONALIMPIA SAS	SI
VORDCAB COLOMBIA SAS	SI
WEST ENGINEERING SAS	SI

Tabla n° 8. Respuestas a la pregunta. ¿En cuanto a su personal, como ha visto reflejado el comportamiento frente al autocuidado y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales?

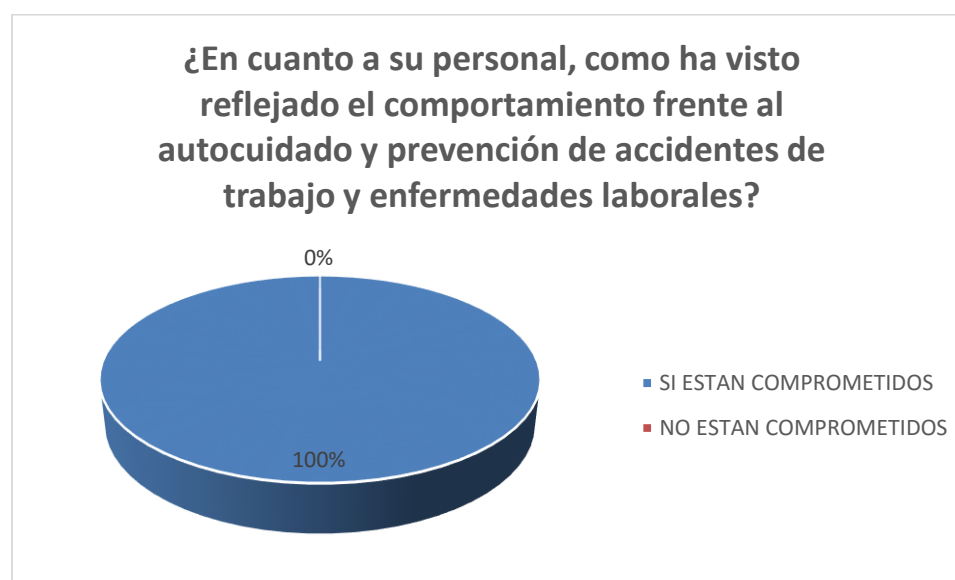


Grafico n° 8.

El grafico nos muestra que el 100% de las empresas, los trabajadores se encuentran comprometidos en cuanto a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Algunos dan a conocer algunos instrumentos usados como las tarjetas de observación, acciones preventivas, campañas, sensibilizaciones y capacitaciones que se han realizado en los lugares de trabajo.

PREGUNTA N° 11	
EMPRESA	RESPUESTAS
ABECOL DEMOLICIONES	SI
PREVENCION OCUPACIONAL SAS	SI
ZONALIMPIA SAS	NO APLICA
VORDCAB COLOMBIA SAS	NO APLICA
WEST ENGINEERING SAS	SI

Tabla n° 9. Respuestas a la pregunta. ¿Por qué razón, no ha hecho la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

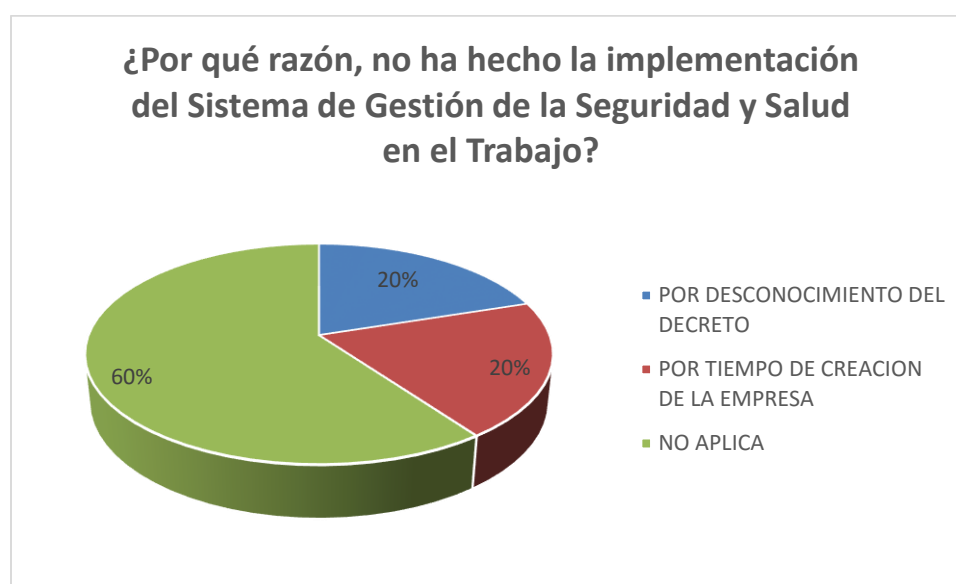


Grafico n° 9.

El grafico nos muestra, que el 20% de los gerentes no habían implementado el SG-SST, por desconocimiento del decreto 1072 de 2015. Otro gerente que corresponde al otro 20% declara que no ha hecho la implementación, ya que la empresa tiene poco tiempo de creada, pero ya se encuentra en proceso de implementación.

A las demás compañías no les aplica la pregunta, ya que estas ya tienen implementado el SG-SST.

PREGUNTA N° 12	
EMPRESA	RESPUESTAS
ABECOL DEMOLICIONES	SI
PREVENCION OCUPACIONAL SAS	SI
ZONALIMPIA SAS	SI
VORDCAB COLOMBIA SAS	SI
WEST ENGINEERING SAS	SI

Tabla n° 10. Respuestas a la pregunta. ¿Está dispuesto a dar los recursos, para las mejoras necesarias para que el SG-SST, se ejecute de la manera adecuada? (entiéndase por recursos, a los económicos para la compra de elementos, contratación de personal y demás)

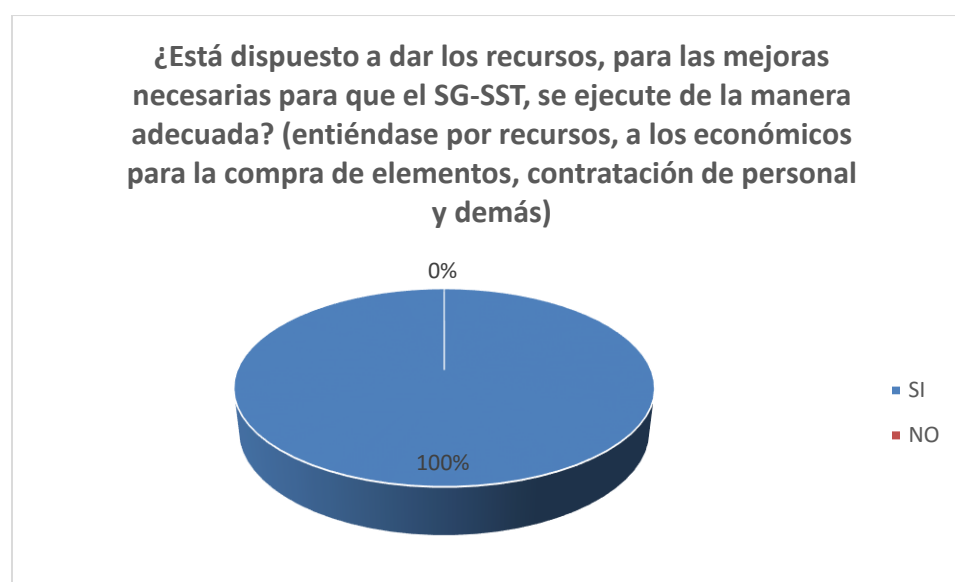


Grafico n° 10.

El 100% de los gerentes entrevistados, aseguran que se han o se darán los recursos necesarios para la implementación y ejecución del SG-SST.

Algunos afirman que piensan brindar recursos en cuanto a mejoras de infraestructura y para la compra de extintores, botiquines y demás para el SG-SST.

4.2.Test

Instrumento aplicado a los responsables del SGSST

INSTRUMENTO APLICADO -TEST	OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	EMPRESA	PREGUNTAS ASERTADAS	PREGUNTAS REALIZADAS	TIENE IMPLEMENTADO EL SG SST
	Hacer preguntas a los gerentes o encargados de liderar el sistema de gestion para determinar el grado de ejecucion y conocimiento sobre la implementacion del mismo.	PREVENCION OCUPACIONAL SAS	5	5	SI
		WEST ENGINEERING SAS	5	5	SI
		VORDCAB COLOMBIA SAS	5	5	NO
		ZONALIMPIA SAS	3	5	NO
		ABECOL DEMOLICIONES	3	5	SI

En términos generales se puede evidenciar a través de la aplicación del instrumento (TEST), que las personas responsables de liderar el sistema de gestión en las empresas valoradas, tienen conocimiento que les permite garantizar los resultados en términos de ejecución y establecimiento de la normatividad establecida en la materia; así mismo las que no lo tienen implementado presentan un nivel más bajo de conocimientos, aunque no en todos los casos. Esto da cuenta de que las razones por las que no se ha implementado aun no es por desconocimiento de la legislación, sino que obedece a razones propias de la compañía.

4.3.Encuesta

Instrumento aplicado al personal de las compañías implicados dentro de la ejecución del SGSST.

INSTRUMENTO APLICADO ENCUESTA	OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	EMPRESA	PREGUNTAS POSITIVAS	PREGUNTAS NEGATIVAS
	Los trabajadores son un elemento importante para la ejecución del SG-SST, es por esto que se deben encuestar, para establecer los beneficios que han obtenido en la complementación del SG-SST. Entiéndase por beneficios como: capacitaciones, entrega de EPP, pausas activas, jornadas de prevención, etc.	PREVENCION OCUPACIONAL SAS	5	0
		WEST ENGINEERINGS	5	0
		VORDCAB COLOMBIA	5	0
		ZONALIMPIA SAS	4	1
		ABECOL DEMOLICIONES	5	0

Se puede evidenciar que en las empresas en las cuales esta implementado el SG-SST, por medio de las actividades refleja el éxito de ponerlo en práctica, este instrumento fue aplicado a los

trabajadores que en si son los más beneficiados de la implementación, en cuanto a las empresas que no lo tienen implementado se evidencia la falta de conocimiento en normas de seguridad, procedimientos, tal vez el motivo de no tenerlo implementado es el desconocimiento de la legislación o falta de recursos.

4.4. Grupo de discusión importancia de la implementación del SGSST

En estos grupos de discusión que se llevaron a cabo entre los trabajadores de las compañías que tienen implementado el SGSST, se observó una presentación con información importante respecto al SGSST, posteriormente se elaboró una evaluación que correspondió a 4 preguntas, a continuación, se relacionan las respuestas de las correspondientes empresas:

PREGUNTAS	EMPRESAS EN LAS QUE SE EJECUTO EL GRUPO DE DISCUSION		
	WEST ENGINEERING SAS	ABECOL DEMOLICIONES	PREVENCION OCUPACIONAL SAS
Describe el ciclo PHVA en el cual se basa el SG SST	Los trabajadores conocen el ciclo del PLANEAR, HACER VERIFICAR Y ACTUAR como base del SGSST	Los trabajadores conocen el ciclo del PLANEAR, HACER VERIFICAR Y ACTUAR como base del SGSST	Los trabajadores identifican el ciclo PHVA como herramienta de mejora continua
Cual es la estructura del SG SST	Los trabajadores identifican la organización, planificación, auditorías y mejoramiento como estructura del SG SST	Los trabajadores identifican la organización, planificación, auditorías y mejoramiento como estructura del SG SST	Los trabajadores identifican la organización, planificación, auditorías y mejoramiento como estructura del SG SST
Por que debe implementarse el SG SST dentro de su compañía	Cumplimiento normativo y la prevención de accidentes e incidentes	Mejoramiento de calidad de vida de los trabajadores, disminución de accidentes y enfermedades laborales	Anticiparse, reconocer, identificar y controlar los riesgos de SST
Que beneficios trae para su empresa la implementación del SGSST	Compromiso gerencial, el mejoramiento de condiciones laborales y el cumplimiento de requisitos legales	Cumplimiento de leyes, disminución de accidentes y reconocimiento en el mercado	Compromiso gerencial, bienestar para los trabajadores

Como se puede observar los trabajadores se encuentran familiarizados con la estructura del SG SST, identificando como cumplimiento normativo y prevención de accidentes y enfermedades laborales los principales factores por los cuales se debe implementar el SG SST dentro de una compañía.

CONCLUSIONES

1. La importancia de la implementación del SG SST en pymes Colombianas cobra relevancia toda vez que se percibe en la investigación que las empresas que no tienen el sistema de gestión implementado tienen voluntad de hacerlo en aras de cumplir con lo establecido legalmente, en tanto tienen pleno conocimiento de las multas que acarrea el hecho de omitir o ignorar la responsabilidad. No obstante valoran también las ventajas de contar el mismo dentro del marco legal establecido.
2. Entre las características más relevantes de las pymes se destaca los altos niveles de informalidad, esto se refleja en el porcentaje de empresas que no pagan impuestos que es el 53.5 % que no llevan registros contables que es el 42% y que no tienen registro mercantil que son un 45%; estos niveles de informalidad son inversamente proporcionales al tamaño de las empresas, esto se debe a varias causas relacionadas con el potencial de expansión que les permita asumir otros costos de operar, su mercado es limitado, entre muchos otros.
3. Se pudo percibir en la investigación que los riesgos a los cuales está expuesto un trabajador informal o vinculado a empresas que no le cubren seguridad social es mucho mayor que el que lo está en empresas donde tienen estos cubrimientos; los riesgos sociales, económicos, laborales que asume el empleador son grandes y ellos en el contexto actual tienen conciencia de los mismos por lo que ven el sistema no como una pérdida de dinero sino más bien como una inversión.
4. Después del trabajo de investigación se puede concluir que el SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, es de gran importancia para las pymes colombianas, para estas empresas como requisito de cumplimiento legal y como instrumento para la disminución y/o prevención de ocurrencia de accidentes y/o enfermedades laborales, que les permite plantear condiciones seguras de trabajo en la empresa mediante la participación activa de los niveles tanto operativos como administrativos.

BIBLIOGRAFIA

ACOPI, CINSET & FUNDACION KONRAD ADENAUER. Informalidad Formalidad en las pymes. <http://iberpyme.sela.org/Documentos/EstudioFormalidadInformalidadPYMES.pdf>

Castillo Osorio B. (2007). Caracterización del micro, pequeña y mediana empresa en el departamento de Córdoba. 2007.

<http://www.monografias.com/trabajos58/principales-tipos-investigacion/principales-tipos-investigacion.shtml#ixzz49byRo2HF>

Lesmes B,& Machado Hernandez T.(2015)Las pymes y su espacio en la economía latinoamericana.Recuperado de . <http://www.eumed.net/eve/resum/07-enero/alb.htm>

Ministerio de trabajo. (26 de mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo. Capítulo 6.

Norma Morales, Luz Ortega. (2009). Diagnóstico de acciones y programas de salud ocupacional en empresas y administradoras de riesgos profesionales de Medellín 2008-2009. Revista de Salud Pública de Medellín. 062009,4 (72-78).

Senado de la república. (Agosto 2 de 2004). Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones.

ANEXOS

Nombre de la empresa: ABECOL DEMOLICIONES
Nombre del entrevistado: ELVIS HERNANDEZ
Cargo: DIRECTOR OBRA
Fecha: 04/10/2016

CUESTIONARIO

1. ¿Su empresa tiene implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

Si, desde el año 2014

2. ¿Conoce el decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015)?

No mucho solo se que obliga a
implementar el SG-SST

3. ¿Sabía usted que la no implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), acarrea multas y demás?

Si

4. ¿Se han brindado los recursos necesarios tanto técnicos, humanos y económicos, para que el SG-SST, se esté o se vaya a implementar de la manera adecuada?

Si, todos los recursos se han brindado

5. ¿Su empresa se encuentra certificada en alguna norma de calidad?

Aún no

6. ¿Con que cree que se ve beneficiada su empresa al implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

menos accidentes y enfermedades laborales

7. ¿Cuál es su compromiso frente a la implementación del SG-SST?

cumplir las normas

8. ¿conoce usted los peligros a los que está expuesto usted en su lugar de trabajo, y a los que está expuesto su personal?

Sí, por medio del ATS los notifican

9. ¿Con la implementación, ha visto reflejado una disminución de los indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral en su empresa?

Notablemente

10. ¿En cuanto a su personal, como ha visto reflejado el comportamiento frente al autocuidado y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales?

muy receptivos y comprometidos

11. ¿Por qué razón, no ha hecho la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

12. ¿Está dispuesto a dar los recursos, para las mejoras necesarias para que el SG-SST, se ejecute de la manera adecuada? (entiéndase por recursos a los económicos para la compra de elementos, contratación de personal y demás)

la empresa ha suministrado los
recursos para la implementación

Nombre de la empresa: ZONALIMPIA SAS
Nombre del entrevistado: OSSIRIS CASTRO
Fecha: 05/10/2016

CUESTIONARIO

1. ¿Su empresa tiene implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

No

2. ¿Conoce el decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015)?

Si, Decreto 1072 de 2015 y Decreto 1443 de 2014, donde habla de la implementación de SG-SST

3. ¿Sabía usted que la no implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), acarrea multas y demás?

Si, Económicas y Cierre del establecimiento

4. ¿Se han brindado los recursos necesarios tanto técnicos, humanos y económicos, para que el SG-SST, se esté o se vaya a implementar de la manera adecuada?

Si, se han contratado asesores y se tiene destino de un area para HSE, para que se haga de manera adecuada

5. ¿Su empresa se encuentra certificada en alguna norma de calidad?

ISO 9001:2008

6. ¿Con que cree que se ve beneficiada su empresa al implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

Mejorar la Salud
Conciencia de actividades
Saludables, Prevención de accidentes

7. ¿Cuál es su compromiso frente a la implementación del SG-SST?

Brindar Recursos, la Parte Gerencial Reuniones,
Inspecciones, Comités lo que sea necesario

8. ¿conoce usted los peligros a los que está expuesto usted en su lugar de trabajo, y a los que está expuesto su personal?

Si, todos estamos en Peligro Constante por
Caidas, Golpes, malas Posturas

9. ¿Con la implementación, ha visto reflejado una disminución de los indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral en su empresa?

N/A

10. ¿En cuanto a su personal, como ha visto reflejado el comportamiento frente al autocuidado y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales?

Si, se ha trabajado duro en eso con campañas
Capacitaciones, sensibilización, visitas al área
de trabajo, Uso adecuado de EPP

11. ¿Por qué razón, no ha hecho la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

Por desconocimiento de la norma no conocia
la implementación y los factores, hasta
este año

12. ¿Está dispuesto a dar los recursos, para las mejoras necesarias para que el SG-SST, se ejecute de la manera adecuada? (entiéndase por recursos a los económicos para la compra de elementos, contratación de personal y demás)

Si, se estan garantizando los recursos para
la implementacion (Exámenes, Botiquines y
demás.)

Nombre de la empresa: Vordcab Colombia SAS.Nombre del entrevistado: Daniel Guillermo Garcia.Cargo: Gerente GeneralFecha: 3 de Octubre -2016

CUESTIONARIO

1. ¿Su empresa tiene implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

Se comenzó a implementar en el mes de Septiembre
del presente año

2. ¿Conoce el decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015)?

Si, es un compilado de normatividad aplicable al Sector Trabajo

3. ¿Sabía usted que la no implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), acarrea multas y demás?

Si, se encuentran establecidas en el Decreto
472 de 2015, allí se establecen las multas para quienes
incumplan las normas de SST

4. ¿Se han brindado los recursos necesarios tanto técnicos, humanos y económicos, para que el SG-SST, se esté o se vaya a implementar de la manera adecuada?

Si, se proyectó un presupuesto semestral para el
desarrollo adecuado del sistema.

5. ¿Su empresa se encuentra certificada en alguna norma de calidad?

No

6. ¿Con que cree que se ve beneficiada su empresa al implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

El compromiso de todos los empleados de la empresa impulsados desde la gerencia general, así se evitarán accidentes e incidentes

7. ¿Cuál es su compromiso frente a la implementación del SG-SST?

Demstrar a los trabajadores el compromiso desde la gerencia con todos los items de la normatividad.

8. ¿conoce usted los peligros a los que está expuesto usted en su lugar de trabajo, y a los que está expuesto su personal?

Si, nos encontramos expuestos a riesgos físicos, mecánicos, locativos, psicosociales, eléctricos, naturales.

9. ¿Con la implementación, ha visto reflejado una disminución de los indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral en su empresa?

Espero que se mantenga en cero, hasta el momento no se han presentado.

10. ¿En cuanto a su personal, como ha visto reflejado el comportamiento frente al autocuidado y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales?

El personal se encuentra comprometido con el reporte ya que por medio de este se implementan acciones preventivas y se refuerza el autocuidado.

11. ¿Por qué razón, no ha hecho la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

Por que la empresa tiene un mes de creada y hasta ahora se inicio la implementación del SGSSST.

12. ¿Está dispuesto a dar los recursos, para las mejoras necesarias para que el SG-SST, se ejecute de la manera adecuada? (entiéndase por recursos a los económicos para la compra de elementos, contratación de personal y demás)

Si, la gerencia se encuentra dispuesta a disponer los recursos economicos, de personal, de infraestructura para la adecuada ejecución del SG-SST.

Nombre de la empresa: WEST ENGINEERING SASNombre del entrevistado: Joan Daniel Ruiz OrdinolaCargo: Gerente GeneralFecha: 5 de Octubre de 2016

CUESTIONARIO

1. ¿Su empresa tiene implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

Si, segun auditoria de verificación se encuentra
ejecutado en un

2. ¿Conoce el decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015)?

Si

3. ¿Sabía usted que la no implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), acarrea multas y demás?

Si, existe un decreto que regula las multas para
los incumplimientos de Seguridad y Salud en
el trabajo.

4. ¿Se han brindado los recursos necesarios tanto técnicos, humanos y económicos, para que el SG-SST, se esté o se vaya a implementar de la manera adecuada?

Si, la gerencia se encuentra comprometida con el
desarrollo del SG-SST, se tiene presupuestado
para cada ítem establecido por la normatividad.

5. ¿Su empresa se encuentra certificada en alguna norma de calidad?

Si, nos encontramos certificados en ISO 9001:2008
ISO 14001:2004 OHSAS 18001:2007

6. ¿Con que cree que se ve beneficiada su empresa al implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

Mayor compromiso de trabajadores
Disminución de accidentalidad e incidentes

7. ¿Cuál es su compromiso frente a la implementación del SG-SST?

Crear una cultura empresarial por medio de la cual
se promuevan adecuadas condiciones y actos de
trabajo, tanto en la infraestructura como en los
trabajadores.

8. ¿conoce usted los peligros a los que está expuesto usted en su lugar de trabajo, y a los que está expuesto su personal?

Si, se encuentran establecidos en el RHST, principales
ELECTRICOS - ALTURAS - VIALES - PSICOSOCIALES

9. ¿Con la implementación, ha visto reflejado una disminución de los indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral en su empresa?

Aunque no se han presentado incidentes, accidentes
ni enfermedades, se ha visto mayor compromiso y
conocimiento por parte de los empleados.

10. ¿En cuanto a su personal, como ha visto reflejado el comportamiento frente al autocuidado y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales?

Presentan mayor autocuidado y buscan medidas
de prevención para reportar mediante la tarjeta
OBSERVER y que la gerencia y el responsable del SG
implementen las acciones preventivas

11. ¿Por qué razón, no ha hecho la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

N.A.

12. ¿Está dispuesto a dar los recursos, para las mejoras necesarias para que el SG-SST, se ejecute de la manera adecuada? (entiéndase por recursos a los económicos para la compra de elementos, contratación de personal y demás)

La gerencia desde el inicio de la implementación del SG-SST ha dispuesto todos los recursos necesarios para la adecuada ejecución del Sistema.

Nombre de la empresa: Prevención Ocupacional SAS
Nombre del entrevistado: Lina María Estrada Gutierrez
Fecha: 05 Octubre / 2016

CUESTIONARIO

1. ¿Su empresa tiene implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

SI

2. ¿Conoce el decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015)?

SI

3. ¿Sabía usted que la no implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), acarrea multas y demás?

SI

4. ¿Se han brindado los recursos necesarios tanto técnicos, humanos y económicos, para que el SG-SST, se esté o se vaya a implementar de la manera adecuada?

SI

5. ¿Su empresa se encuentra certificada en alguna norma de calidad?

NO

6. ¿Con que cree que se ve beneficiada su empresa al implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

~~Se genera Rehumanización y Garantías laborales Empleados~~
~~Se genera Transparencia Clientes y de esta~~
~~forma se convierte en un elemento de marketing.~~

7. ¿Cuál es su compromiso frente a la implementación del SG-SST?

Mayor compromiso es con los empleados < disminuyendo
el riesgo a su máxima expresión y generar un ambiente
seguro, en el que promueva los hábitos de vida saludable

8. ¿conoce usted los peligros a los que está expuesto usted en su lugar de trabajo, y a los que está expuesto su personal?

SI

9. ¿Con la implementación, ha visto reflejado una disminución de los indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral en su empresa?

SI

10. ¿En cuanto a su personal, como ha visto reflejado el comportamiento frente al autocuidado y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales?


Personal perceptivo y con hábitos de vida
saludable

11. ¿Por qué razón, no ha hecho la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

No aplica = Esta implementado

12. ¿Está dispuesto a dar los recursos, para las mejoras necesarias para que el SG-SST, se ejecute de la manera adecuada? (entiéndase por recursos a los económicos para la compra de elementos, contratación de personal y demás)

Si.

	<p align="center">ENCUESTA SOBRE LA IMPLEMENTACION DEL SG- SST</p>	<p align="center">28 de septiembre de 2016</p>
---	---	--

FECHA: 05/10/2016

EMPRESA: Zonalimpia SAS

ENCUESTADO: Ana Maria Zambrano O

CARGO: Selección y contratación

1. ¿La empresa realiza capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?

SI ☐ NO ☒

2. ¿La empresa le provee de los Elementos de Protección Personal de acuerdo a la actividad que realiza?

SI ☒ NO ☐

3. ¿Percibe usted el compromiso de la empresa a la hora de cumplir con las normas de seguridad?


SI ☒ NO ☐

4. ¿Conoce usted la política de la empresa?

SI ☒ NO ☐

5. ¿Conoce usted los riesgos a los que está expuesto en su trabajo y los controles?

SI ☒ NO ☐

	ENCUESTA SOBRE LA IMPLEMENTACION DEL SG- SST	28 de septiembre de 2016
---	---	---

FECHA: 05 de Octubre de 2016

EMPRESA: Zonolimpia S.A.S.

ENCUESTADO: Sonia Milena Cadena

CARGO Auxiliar Administrativo

1. ¿La empresa realiza capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?

SI X NO

2. ¿La empresa le provee de los Elementos de Protección Personal de acuerdo a la actividad que realiza?

SI X NO

3. ¿Percibe usted el compromiso de la empresa a la hora de cumplir con las normas de seguridad?


SI X NO

4. ¿Conoce usted la política de la empresa?

SI X NO

5. ¿Conoce usted los riesgos a los que está expuesto en su trabajo y los controles?

SI X NO

	ENCUESTA SOBRE LA IMPLEMENTACION DEL SG- SST	28 de septiembre de 2016
---	---	---

FECHA: 05 Septiembre 2016
 EMPRESA: Zon Limpia SA
 ENCUESTADO: Silena Roza
 CARGO: Supervisora de Operaciones


1. ¿La empresa realiza capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?
 SI ☐ NO ☒

2. ¿La empresa le provee de los Elementos de Protección Personal de acuerdo a la actividad que realiza?
 SI ☒ NO ☐

3. ¿Percibe usted el compromiso de la empresa a la hora de cumplir con las normas de seguridad?
 SI ☒ NO ☐

4. ¿Conoce usted la política de la empresa?
 Si ☒ NO ☐

5. ¿Conoce usted los riesgos a los que está expuesto en su trabajo y los controles?
 SI ☒ NO ☐

	<p align="center">ENCUESTA SOBRE LA IMPLEMENTACION DEL SG- SST</p>	<p align="center">28 de septiembre de 2016</p>
---	---	--

FECHA: 05/10/2016

EMPRESA: Zonalimpia SAS

ENCUESTADO: Gloria Stella Avila

CARGO Coordinadora de Nómina

1. ¿La empresa realiza capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?

SI ☐ NO ☒

2. ¿La empresa le provee de los Elementos de Protección Personal de acuerdo a la actividad que realiza?

SI ☒ NO ☐

3. ¿Percibe usted el compromiso de la empresa a la hora de cumplir con las normas de seguridad?

SI ☒ NO ☐

4. ¿Conoce usted la política de la empresa?

SI ☒ NO ☐

5. ¿Conoce usted los riesgos a los que está expuesto en su trabajo y los controles?

SI ☒ NO ☐

FECHA: Octubre 05-2016EMPRESA: Zonahimipia S.A.SENCUESTADO: Paola Marcela Gómez ClavijoCARGO Asistente Contable

1. ¿La empresa realiza capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?

SI ☐ NO ☒

2. ¿La empresa le provee de los Elementos de Protección Personal de acuerdo a la actividad que realiza?

SI ☐ NO ☒

3. ¿Percibe usted el compromiso de la empresa a la hora de cumplir con las normas de seguridad?


SI ☒ NO ☐

4. ¿Conoce usted la política de la empresa?

SI ☒ NO ☐

5. ¿Conoce usted los riesgos a los que está expuesto en su trabajo y los controles?

SI ☒ NO ☐

	<p align="center">ENCUESTA SOBRE LA IMPLEMENTACION DEL SG- SST</p>	<p align="center">Octubre de 2016</p>
---	---	---

FECHA: 04/10/2016
 EMPRESA: Prevención Operacional SAs
 ENCUESTADO: Nancy y Andrea Cardales
 CARGO: asesora

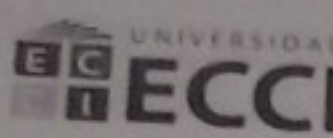
1. ¿La empresa realiza capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?
 SI X NO

2. ¿La empresa le provee de los Elementos de Protección Personal de acuerdo a la actividad que realiza?
 SI X NO

3. ¿Percibe usted el compromiso de la empresa a la hora de cumplir con las normas de seguridad?
 SI X NO

4. ¿Conoce usted la política de la empresa?
 Si X NO

5. ¿Conoce usted los riesgos a los que está expuesto en su trabajo y los controles?
 SI X NO

	ENCUESTA SOBRE LA IMPLEMENTACION DEL SG- SST	Octubre de 2016
---	---	----------------------------

FECHA: Oct 4/2016
 EMPRESA: Prevencion Ocupacional SAS
 ENCUESTADO: Luisa fda Garcia V
 CARGO: fonosaudiologo

1. ¿La empresa realiza capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?
 SI ☐ NO ☒

2. ¿La empresa le provee de los Elementos de Protección Personal de acuerdo a la actividad que realiza?
 SI ☒ NO ☐

3. ¿Percibe usted el compromiso de la empresa a la hora de cumplir con las normas de seguridad?
 SI ☒ NO ☐

4. ¿Conoce usted la política de la empresa?
 Si ☒ NO ☐

5. ¿Conoce usted los riesgos a los que está expuesto en su trabajo y los controles?
 SI ☒ NO ☐

FECHA: 04 - 10 - 2016EMPRESA: Prevención Ocupacional SAS.ENCUESTADO: Lidy GonzálezCARGO: Técnica Administrativa

1. ¿La empresa realiza capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?

SI X NO

2. ¿La empresa le provee de los Elementos de Protección Personal de acuerdo a la actividad que realiza?

SI X NO

3. ¿Percibe usted el compromiso de la empresa a la hora de cumplir con las normas de seguridad?


SI X NO

4. ¿Conoce usted la política de la empresa?

SI X NO

5. ¿Conoce usted los riesgos a los que está expuesto en su trabajo y los controles?

SI X NO

	<p align="center">ENCUESTA SOBRE LA IMPLEMENTACION DEL SG- SST</p>	<p align="center">28 de septiembre de 2016</p>
---	---	--

FECHA: 4 de octubre 2016

EMPRESA: West Engineering SAS.

ENCUESTADO: Carlos Cabrera.

CARGO Proyectos.

1. ¿La empresa realiza capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?

SI ☒ NO ☐

2. ¿La empresa le provee de los Elementos de Protección Personal de acuerdo a la actividad que realiza?

SI ☒ NO ☐

3. ¿Percibe usted el compromiso de la empresa a la hora de cumplir con las normas de seguridad?

SI ☒ NO ☐

4. ¿Conoce usted la política de la empresa?

SI ☒ NO ☐

5. ¿Conoce usted los riesgos a los que está expuesto en su trabajo y los controles?

SI ☒ NO ☐

FECHA: 04 octubre de 2016EMPRESA: Luis MarinENCUESTADO: Verdeab Colombia SASCARGO Ingeniero de ventas

1. ¿La empresa realiza capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?

SI X NO

2. ¿La empresa le provee de los Elementos de Protección Personal de acuerdo a la actividad que realiza?

SI X NO

3. ¿Percibe usted el compromiso de la empresa a la hora de cumplir con las normas de seguridad?

SI X NO

4. ¿Conoce usted la política de la empresa?

Si X NO

5. ¿Conoce usted los riesgos a los que está expuesto en su trabajo y los controles?

SI X NO



**ENCUESTA SOBRE
LA IMPLEMENTACION DEL SG-
SST**

**28 de
septiembre
de 2016**

FECHA: 04/10/2016
EMPRESA: ABECOL REEDIFICIONES
ENCUESTADO: ALEX MOLANO
CARGO: OPERADOR

1. ¿La empresa realiza capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?

SI X NO

2. ¿La empresa le provee de los Elementos de Protección Personal de acuerdo a la actividad que realiza?

SI X NO

3. ¿Percibe usted el compromiso de la empresa a la hora de cumplir con las normas de seguridad?

SI X NO

4. ¿Conoce usted la política de la empresa?

SI X NO

5. ¿Conoce usted los riesgos a los que está expuesto en su trabajo y los controles?

SI X NO

Nombre de la empresa: WEST ENGINEERING SASNombre del entrevistado: PAOLA DIAZFecha: 04/Octubre/2016

TEST

1. Cuál es el decreto (ley) que determina la implementación del SG-SST?

Decreto 1072 de 2015

2. Que pasos se deben tener en cuenta para implementar el SG-SST?

Evaluación inicial - Identificación de peligros - Política y objetivos - Plan de trabajo -
Programa de capacitación - Prevención y atención de emergencias - Reporte e
investigación de incidentes y accidentes y enfermedades - criterios para
adquisición de bienes, medicinas y evaluación de gestión.
Acciones preventivas o correctivas.

3. Cuáles deben ser los objetivos de la política interna en torno al SG-SST?

Identificación, evaluación y valoración de riesgos y establecimiento de controles
Cumplir la legislación vigente aplicable para el SG-SST
Mejorar continuamente el SG-SST
Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores.

4. Quien debe firmar la política del SG-SST?

El gerente general.

5. Cuál es el método de evaluación y/o control determinado para medir los avances del SG-SST?

Por medio de auditorías internas y por medio de
la revisión de la alta dirección del SG-SST.

Nombre de la empresa: Vordcab Colombia S.A.S

Nombre del entrevistado: Leidy Acosta Gonzalez

Fecha: 04 octubre 2016

TEST

1. Cuál es el decreto (ley) que determina la implementación del SG-SST?

1072 de 2015

2. Que pasos se deben tener en cuenta para implementar el SG-SST?

1) Evaluación inicial del sistema de gestión
2) Identificar peligros, evaluación, valoración de riesgos
3) Política y objetivos
4) Plan trabajo anual del sistema de gestión
5) Programación, capacitación, entrenamiento, inducción SST
6) Prevención, preparación, respuesta ante emergencias
7) Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo
8) Asignación de bienes y recursos
9) Medición y evaluación de la gestión SST
10) Acciones preventivas y correctivas

3. Cuáles deben ser los objetivos de la política interna en torno al SG-SST?


• Identificar peligros, evaluar, valorar y establecer controles
• Proteger la seguridad y salud de los trabajadores
• Cumplir normatividad nacional vigente
• Mejorar el nivel de una manera continua
• Proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

4. Quien debe firmar la política del SG-SST?

Gerente general

5. Cuál es el método de evaluación y/o control determinado para medir los avances del SG-SST?

Con auditorías internas, revisiones de gerencia.

	TEST PARA GERENTE O RESPONSABLE SYSO	Octubre de 2016
---	---	------------------------

Nombre de la empresa: Zonalimpia SAS.
 Nombre del entrevistado: Ana Maria Zambrano O.
 Fecha: 05/10/2016

TEST

1. Cuál es el decreto (ley) que determina la implementación del SG-SST?

1072/2015

2. Que pasos se deben tener en cuenta para implementar el SG-SST?

Las Fases dispuestas en el decreto.
Planear, Hacer, Verificar, Actuar.

3. Cuáles deben ser los objetivos de la política interna en torno al SG-SST?


Implementar un sistema que permita la disminución de la Probabilidad de ocurrencia de un riesgo o mediante la mejora continua.

4. Quien debe firmar la política del SG-SST?

El Gerente

5. Cuál es el método de evaluación y/o control determinado para medir los avances del SG-SST?

Los Indicadores y el control Periódico de los mismos

	TEST PARA GERENTE O RESPONSABLE SYSO	Octubre de 2016
---	---	-----------------

Nombre de la empresa: Prevención Ocupacional SAS.
 Nombre del entrevistado: Lina Maria Estrada Gutierrez
 Fecha: 05/ Octubre/ 2010.

TEST

1. Cuál es el decreto (ley) que determina la implementación del SG-SST?

1562 de 2012

2. Que pasos se deben tener en cuenta para implementar el SG-SST?

PHVA: Planear, hacer, verificar y Actuar.

3. Cuáles deben ser los objetivos de la política interna en torno al SG-SST?

Velar x la salud del trabajador

4. Quien debe firmar la política del SG-SST?

El gerente de la Empresa

5. Cuál es el método de evaluación y/o control determinado para medir los avances del SG-SST?

Evaluación Ex ante

6.5 Los test

Se pretenden hacer preguntas de conocimiento sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con los gerentes o personas encargadas de la parte administrativa, para determinar el grado de ejecución y conocimiento sobre la implementación del mismo.

- 1.Cuál es el decreto (ley) que determina la implementación del SG-SST?
2. Que pasos se deben tener en cuenta para implementar el SG-SST?
3. Cuáles deben ser los objetivos de la política interna en torno al SG-SST?
4. Quien debe firmar la política del SG-SST?
- 5.Cuál es el método de evaluación y/o control determinado para medir los avances del SG-SST?

① Decreto 1072/2015

② Se debe basar en la norma que reglamenta

③ Disminuir los accidentes y enfermedades laborales

④ El gerente

⑤ Por medio de auditoría

NOMBRE DE LA EMPRESA: Paramon Ocupacional Sas

NOMBRE DEL COLABORADOR: Luzmila Garcia

CARGO QUE DESEMPEÑA DENTRO DE LA EMPRESA: fonocardiologa

TEMA DE DISCUSION: IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PYMES COLOMBIANAS

EVALUACION

1. Describa el ciclo PHVA en el cual se basa el SG SST

Es una herramienta de mejora continua donde podemos analizar como esta funcionando el SG SST. Se necesita de una preparación (ACTUAR) de como y cuando hacerlo (PLANIFICAR) una Aplicación y puesta en practica de lo establecido (HACER) y una evaluación de los resultados (VERIFICAR).

2.Cuál es la estructura del SG SST?

Planificar → pensar

Política → Establecer el compromiso de la empresa.

Linea de base → como esta la empresa en SSG

Identificación del Riesgo →

Requisitos legales


Programa plan objetivo y metas

3. Por qué debe implementarse el SG SST dentro de su compañía?

Porque con este sistema podemos anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos q pueden afectar la Seguridad y Salud en el trabajo.

4. Que beneficios trae para su empresa la implementación del SG SST?

Compromete a la Gerencia a mejorar las condiciones laborales, los estandares de Seguridad y Salud, impactando así el bienestar de nosotros como trabajadores. Esto además se facilita la demostración del cumplimiento de esto.

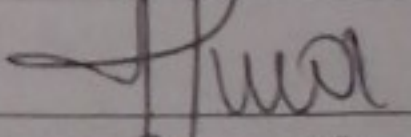
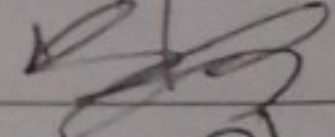
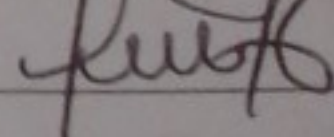
	EVALUACION TEMA DE DISCUSION IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACION DEL SG-SST	Octubre de 2016
---	---	----------------------------

TEMA DE DISCUSION: IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PYMES COLOMBIANAS

LIDER DE LA DISCUSION: Luisa Fluz Gorias

NOMBRE DE LA EMPRESA: Prevision Ocaso

LISTADO DE ASISTENCIA

Nombre completo	N. cedula	Cargo	Firma
Dra Adriana Luna	24.333.114	Bacteriologa	
Beobitz Alvarado	30.337.301	Paragurista	
Jana Maria Estrada	30.230.188	Medico	Ana Estrada
Luisa Fluz Gorias	30.337.726	Formautolo	

NOMBRE DE LA EMPRESA: Abecol Demoliciones

NOMBRE DEL COLABORADOR: Fernando Maitner

CARGO QUE DESEMPEÑA DENTRO DE LA EMPRESA: Residente

TEMA DE DISCUSION: IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACION DEL
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PYMES
COLOMBIANAS

EVALUACION

1. Describa el ciclo PHVA en el cual se basa el SG SST

Planear
Hacer
Verificar
Actuar

- 2.Cuál es la estructura del SG SST?

Reglamento HSI
Políticas
Programas prioritarios

3. Por qué debe implementarse el SG SST dentro de su compañía?

Porque esto llevara a mejorar la calidad
de vida de los trabajadores en la
disminucion de accidentes y enfermedades
laborales

4. Que beneficios trae para su empresa la implementación del SG SST?

Cumplir con las leyes
Ser reconocida y entrar en el mercado
Disminucion accidentes

TEMA DE DISCUSION: IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PYMES COLOMBIANAS

LIDER DE LA DISCUSION: Importancia implementacion SG-SST

NOMBRE DE LA EMPRESA: ABECOL Demoliciones

LISTADO DE ASISTENCIA

Nombre completo	N. cedula	Cargo	Firma
Hana A. Ceucedo	101040355	Inspector SISO	Hana A. Ceucedo
Eutimio Tocarruncho	9675005	Operador	Eutimio
Alexander Moreno	1108828993	Operador	Alexander

NOMBRE DE LA EMPRESA: West Engineering SAS.

NOMBRE DEL COLABORADOR: Oscar Morales.

CARGO QUE DESEMPEÑA DENTRO DE LA EMPRESA: Tecnico

TEMA DE DISCUSION: IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PYMES COLOMBIANAS

EVALUACION

1. Describa el ciclo PHVA en el cual se basa el SG SST

Planear (Que, como, cuando).

Hacer (Practica de lo establecido).

Verificar (Evaluacion de resultados).

Actuar (Examen SG SST).

2. Cuál es la estructura del SG SST?

Organizacion

Planificacion-Aplicación.

Auditorias

Mejoramiento.

3. Por qué debe implementarse el SG SST dentro de su compañía?

- Cumplimiento normativo
- Disminucion accidentalidad
- Prevencion de incidentes-accidentes.
- Identificacion de riesgos.

4. Que beneficios trae para su empresa la implementación del SG SST?

- Compromiso Gerencial
- Mejoramiento condiciones laborales
- Demostracion cumplimiento de requisitos legales.

	EVALUACION TEMA DE DISCUSION IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACION DEL SG-SST	Octubre de 2016
---	---	------------------------

NOMBRE DE LA EMPRESA: West Engineering SAS

NOMBRE DEL COLABORADOR: Danna Romero

CARGO QUE DESEMPEÑA DENTRO DE LA EMPRESA: Asistente Administrativa

TEMA DE DISCUSION: IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PYMES COLOMBIANAS

EVALUACION

1. Describa el ciclo PHVA en el cual se basa el SG SST

- 1- Planear
- 2- Hacer
- 3- Verificar
- 4- Actuar

2.Cuál es la estructura del SG SST?


- ✓ Organización
- ✓ Planificación
- ✓ Aplicación
- ✓ Auditoría y revisión
- ✓ Mejoramiento
- ✓ Política

3. Por qué debe implementarse el SG SST dentro de su compañía?

Por cumplimiento de normatividad y por promoción y prevención de la salud y la seguridad en el trabajo. Además de servir para que las empresas se puedan certificar,

4. Que beneficios trae para su empresa la implementación del SG SST?

- Permite que las compañías fijen metas para el desempeño
- Orienta el mejoramiento de las condiciones laborales.
- Facilita demostrar que se está cumpliendo con los requisitos requeridos.

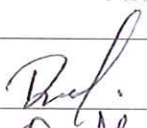
	EVALUACION TEMA DE DISCUSION IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACION DEL SG-SST	Octubre de 2016
---	---	----------------------------

TEMA DE DISCUSION: IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PYMES COLOMBIANAS

LIDER DE LA DISCUSION: Paola Diaz.

NOMBRE DE LA EMPRESA: West Engineering SAS.

LISTADO DE ASISTENCIA

Nombre completo	N. cedula	Cargo	Firma
Danna Isabella Romero	1021683230	Asistente Admon.	
Oscar Morales	80854608	Tecnico.	